



Comunidad de Madrid  
Consejería de Gobernación

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION LOCAL

Plaza de Chamberí, 8 • Teléfono 445 07 50 • Madrid

# EL NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACION LOCAL (PROBLEMAS Y CRITERIOS DE APLICACION)

9

12/88.548



NOVIEMBRE 1984

Ayuntamiento de Madrid

FM- 3048



**Reunidos los concejales responsables del Área de Personal de los Ayuntamientos de Aranjuez, San Sebastián de los Reyes, Colmenar Viejo, Getafe, Majadahonda, Alcobendas, Madrid, Torrejón de Ardoz, Alcalá de Henares, Móstoles, Leganés, Alcorcón, Fuenlabrada, Coslada y Boadilla del Monte, presididos por el Director General de Administración Local de la Comunidad de Madrid, convinieron en promover en sus respectivos Ayuntamientos la política retributiva de personal que consta en el documento anejo.**

La promulgación de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública modifica de forma sustancial el régimen retributivo del personal al servicio de las Administraciones Públicas en un intento de objetivación, estableciendo una primacía importante para aquellos conceptos que van ligados al desempeño del puesto de trabajo.

Esta reforma, aplicable a todas las Administraciones Públicas, por tener los preceptos que la regulan carácter de Bases del Régimen Estatutario de los funcionarios (artículo 149.1.18 de la Constitución) y declararlo especialmente su artículo 1.3, obliga lógicamente a las Corporaciones Locales que, sin embargo, y con carácter general, tropezarán con serios inconvenientes para su implantación a partir del 1 de enero de 1985.

En primer lugar hay que destacar que por su carácter básico la Ley contiene las líneas reguladoras del nuevo régimen retributivo, que exigirán para su aplicación efectiva ulteriores normas de desarrollo.

En algunos casos deberá determinarse sin más la cuantía de los conceptos retributivos (sueldo, trienios, pagas extraordinarias, etcétera); en otros casos (complemento de destino) deberá procederse previamente a la clasificación de los puestos de trabajo en los 30 niveles que marca la Ley o habrán de facilitarse criterios homogéneos de valoración de los puestos de trabajo (complemento específico) o de cuantificación del rendimiento y distribución de las cantidades correspondientes (complemento de productividad), pero muy especialmente deberá regularse el derecho transitorio que permita, con lógica y coherencia, la introducción del nuevo régimen retributivo en 1 de enero de 1985, partiendo de la situación existente en la actualidad.

Por otra parte hay que tener en cuenta que se halla en las Cortes el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1985 que, sin perjuicio de las modificaciones que puedan introducirse en su texto, incide directamente en las posibilidades de actuación de las Corporaciones Locales de cara al próximo ejercicio económico.

A la vista, por tanto, de la Ley 30/84 y del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1985, se pueden adelantar las siguientes hipótesis de trabajo:

### **1. Retribuciones básicas**

El proyecto de Ley de Presupuestos determina la cuantía del sueldo y de los trienios (por tanto, derivadamente, también quedan determinadas las cuantías de las pagas extraordinarias) de cada uno de los grupos en que se clasifican a los funcionarios. En esas cuantías puede apreciarse que en ningún caso se produce disminución del sueldo con respecto a las cuantías fijadas para el año 1984, incluso teniendo en cuenta la desaparición del grado como concepto retributivo.

No parece, pues, que exista ningún problema respecto a su aplicación.

### **2. Complemento de destino**

En el artículo 11 del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado se determinan las cuantías del complemento

de destino para cada nivel de puesto de trabajo (desde el nivel 5 hasta el nivel 30), pero esos niveles son los de 1984, entendiéndose que se mantiene la normativa anterior, con carácter provisional.

No obstante se piensa que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda, procederá a clasificar los puestos de trabajo en los 30 niveles a que se refiere la Ley 30/84.

Por lo que se refiere a las Corporaciones Locales, si se tiene en cuenta el artículo 10.3 de la Ley 40/81, habrá que pensar que desde la Administración del Estado se ponderará por medio de la norma adecuada la clasificación de puestos de trabajo realizada por el Gobierno en atención a las diferencias entre Municipios, estableciéndose unos niveles máximos y mínimos de los diversos puestos de trabajo.

En el proyecto de Ley de Presupuestos no se resuelve, como ya se ha dicho, la nueva clasificación de los puestos de trabajo, cuestión que va a íntimamente ligada a la del grado personal y para obviar el problema transitorio se mantiene, por el momento, la clasificación y la normativa anteriores, lo cual planteará la necesidad de efectuar ciertos reajustes en los actuales niveles, porque la desaparición del grado como concepto retributivo básico lleva consigo, igualmente, la desaparición de las diferencias de sueldo entre el personal incluido en un mismo índice de proporcionalidad (se ha pasado de 13 coeficientes a cinco grupos), y la unificación de sueldos implica un incremento superior a favor de los coeficientes más bajos. Por lo tanto, a igualdad de complemento de destino puede ocurrir que el de antiguo coeficiente más bajo supere retributivamente al de coeficiente más alto. No debe olvidarse que el artículo tercero-3 de la Orden de 2 de febrero de 1982 decía que la asignación de los niveles habrá de hacerse de tal forma que en ningún caso las cantidades correspondientes por unos mismos conceptos retributivos al puesto de trabajo jerárquicamente superior sean menores al que correspondan a puesto de trabajo inferior.

La conclusión, por lo que respecta a las Corporaciones Locales, es la de la imposibilidad de aplicación inmediata de los nuevos complementos de destino, puesto que hay que esperar a que reglamentariamente se determinen los niveles máximos y mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo, según las categorías de los Municipios, tal y como se dice en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1985.

### **3. Complemento específico**

El proyecto de Ley de Presupuestos no fija ningún porcentaje ni límite para la determinación de la cuantía del complemento específico y tampoco se han determinado criterios para la valoración de puestos de trabajo que haga posible su cuantificación homogénea, según los casos. Únicamente se prevee la posibilidad de asignación a determinados puestos de trabajo cuando ello sea necesario para asegurar que la retribución total de cada puesto de trabajo guarde relación adecuada con la especial dificultad técnica, la dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad del puesto de trabajo, lo cual no aclara nada porque se limita a la enumeración de los factores que pueden justificar el complemento específico. Por su parte, y en lo que toca a las Corporaciones Locales, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado aplaza a un momento reglamentario la determinación de los porcentajes de los presupuestos que se podrán dedicar a complemento específico. Incluso introduce la expresión de que también reglamentariamente se determinará el órgano competente para fijar el referido complemento específico, lo que parece contradecir lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley 40/81 que atribuye a los Plenos corporativos la competencia para reconocer y determinar la cuantía de las retribuciones complementarias.

En cualquier caso, tampoco el complemento específico podrá ser aplicado inmediatamente a partir del 1 de enero de 1985.



#### 4. Complemento de productividad

El proyecto de Ley de Presupuestos no fija el porcentaje límite de su cuantía global ni individual, sino que determina vagamente la normativa para su aplicación en función de circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de resultados y objetivos, pero la homogeneización de los criterios para su aplicación se realizará a posteriori, con lo cual no se evita el confusionismo inicial.

El propio proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado admite como criterio transitorio "la consideración de las retribuciones percibidas en el mismo puesto de trabajo en 1984". Se piensa entonces que para no desvirtuar el futuro complemento específico, cuya esencia es retribuir de modo objetivo el puesto de trabajo concreto que se desempeña y no salvar periodos transitorios en el cambio de sistema retributivo, es este complemento de productividad el que puede, en el futuro, recoger las necesarias absorciones que tengan que producirse en aquellas Corporaciones donde subsistan complementos personales transitorios, sin perjuicio de que una vez salvado dicho periodo transitorio el complemento de productividad de la Ley 30/84 adquiera todo su carácter propio, cual es el de retribuir de modo diferenciado los desiguales rendimientos de puestos de trabajo homologados.

Como hipótesis de futuro puede preverse que las nuevas retribuciones por los conceptos de sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complementos de destino y complementos específicos absorberán la totalidad de las retribuciones de 1984, incluidos los complementos personal transitorios, lo cual evitará en la mayoría de los casos tener que falsear transitoriamente la naturaleza propia del nuevo complemento de productividad, que solamente operará con toda su eficacia cuando el presupuesto de la Corporación esté íntegramente formado con la técnica del presupuesto por programas, ya que será el porcentaje de ejecución del programa lo que determinará el porcentaje del complemento de productividad.

Por lo que toca a las Corporaciones Locales, como en los casos anteriores, el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado dice que reglamentariamente se determinarán los porcentajes de los presupuestos que podrán dedicarse al complemento de productividad y el órgano competente para su fijación.

#### 5. La homologación de los puestos de trabajo y el complemento personal transitorio

El proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado es contradictorio en esta cuestión, ya que por una parte determina que las nuevas retribuciones (básica, complemento de destino y complemento específico) absorberán la totalidad de las retribuciones de 1984, incluidos los complementos personales transitorios, con lo cual parece querer darse al complemento específico una finalidad inapropiada, cual es la de compensación de retribuciones y, por otra parte, prevee la asignación

de un complemento personal transitorio para asegurar un incremento mínimo sobre las retribuciones de 1984 de un 4 por 100 para el grupo A y de un 6,5 por 100 para los restantes grupos, y para ello excluye del cómputo de las retribuciones de 1984 la dedicación exclusiva y otros conceptos retributivos ligados al puesto de trabajo. Pero es el caso que la dedicación exclusiva era el concepto retributivo del anterior sistema que más directamente estaba referido al puesto de trabajo concreto que se desempeña y, por lo tanto, el más equiparable al nuevo concepto retributivo llamado complemento específico.

Parece más razonable que sea, durante el periodo transitorio el antiguo concepto denominado incentivo de productividad quien realice esas funciones transitorias de compensación, entendiendo que por su propia naturaleza el complemento personal transitorio es absorbible en cualquier caso con la tendencia a dejarlo cuantificado en cero.

Lo que debe ser declarado del modo más solemne posible y perseguido denodadamente como objetivo por las Corporaciones Locales es la homologación de los puestos de trabajo mediante una discusión objetiva de los distintos cometidos y tareas y su cuantificación retributiva homogénea de las básicas, del complemento de destino, del complemento específico y del complemento de productividad, lo cual permitirá incrementar la movilidad de los funcionarios y la mejora de la eficacia, y no debe confundirse esta homologación de los puestos de trabajo, con sus correspondientes alteraciones en las cuantías retributivas de los tres complementos antedichos, con una falta de austeridad por parte de la Corporación Local que acometa este objetivo. Sería absolutamente engañoso pensar que son Corporaciones Locales austeras las que sigan manteniendo complemento personal transitorio y son Corporaciones Locales despilfarradoras las que han conseguido suprimir el complemento personal transitorio mediante el reajuste adecuado del complemento de destino, del complemento específico y del complemento de productividad, y así deberá ser entendido en su día por el Ministerio de Economía y Hacienda. Sin embargo este objetivo es difícilmente cumplible al 1 de enero de 1985, puesto que para homogeneizar todo el sistema y suprimir el complemento personal transitorio es necesario barajar la totalidad de los nuevos conceptos retributivos, cuyas cuantías no es posible determinar para las Corporaciones Locales desde el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado, sino que hay que esperar al desarrollo reglamentario anunciado por dicho proyecto de ley. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que la disposición final novena del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado aplaza el nuevo régimen retributivo hasta la determinación del complemento específico por el Gobierno y que mientras tanto los funcionarios percibirán las retribuciones correspondientes a 1984 con la misma estructura retributiva y con la misma normativa vigente en dicho ejercicio, incrementando la cuantía de las diferentes retribuciones básicas y complementarias en un 6,5 por 100, siempre que se haya producido la homologación de puestos de trabajo; salvo para el grupo A y en lo que respecta al complemento personal transitorio, que por su propia naturaleza es absorbible.





